

### 3 clés pour motiver quelqu'un

Salut, très cher ami ! Merci du fond du cœur de me rejoindre pour ce nouvel épisode de « Marchez avec Johan ». Je suis très content que tu me rejoignes pour le podcast d'aujourd'hui, pour l'épisode du jour, dans lequel nous allons parler, comme tous les mercredis, de développement personnel. Donc c'est un honneur pour moi de voir que vous êtes toujours de plus en plus nombreux à suivre ces épisodes. Et beaucoup de membres de l'Académie Français Authentique qui me rejoignent et avec lesquels j'échange sur Zoom me disent : « Ah Johan, c'est grâce à tes podcasts "Marcher avec Johan" que j'ai décidé de te rejoindre. J'ai écouté pendant des années ». Et ça, ça me fait très plaisir.

Donc aujourd'hui, on va parler motivation, pas la motivation de soi-même mais la motivation des autres. Avant ça, si tu souhaites développer un petit peu certaines compétences, si tu souhaites aller dans la direction du développement personnel, je te conseille d'aller jeter un œil à la page de présentation de mon livre sur [www.francaisauthentique.com/4p](http://www.francaisauthentique.com/4p) et tu découvriras mon livre *4 pilules pour une vie riche et sans stress*.

Donc venons-en au sujet. Comme je te l'ai dit, nous allons parler de motivation. Et encore une fois, j'ai fait beaucoup de contenus pour te motiver toi-même, c'est-à-dire faire en sorte d'avoir plus de motivation, plus de volonté, pour accomplir tes objectifs.

Mais aujourd'hui, on va plutôt parler de motiver les autres, parce que c'est quand même important de motiver les autres et on peut l'utiliser dans plein de domaines : au travail, pour motiver ses collègues ; si tu es employeur, pour motiver les gens qui travaillent pour toi ; ou même dans sa famille en fait, il faut motiver parfois ses enfants à faire des choses qui sont bonnes pour eux.

Donc la motivation, c'est important, c'est même de la persuasion. En fait, on est quasiment tout le temps en train de vendre ses idées. Quand j'essaie de guider Emma et Tom pour qu'ils travaillent à l'école, eh bien je leur vends mes idées, je fais de la persuasion en fait. Et ça, je le fais sous forme de motivation.

Alors bien sûr, l'idée, c'est pas de manipuler les autres. Hein, on n'est pas là pour essayer de manipuler les autres pour qu'ils fassent ce qu'on a envie qu'ils fassent. Mais l'idée, c'est de chercher à ce que ceux qui sont autour de nous, agissent d'une façon positive pour eux d'abord. Si je reprends l'exemple de mes enfants, évidemment que c'est pour eux que je veux les motiver à travailler à l'école. Mais aussi pour la vision en fonction des cas. Si on parle de motiver des employés, bien sûr que là on a envie de servir la mission, on a envie de servir la mission de l'entreprise. Donc tu vois, on cherche à ce que tous les gens agissent d'une façon positive qui va dans le sens de la vision.

Il y a une très mauvaise façon de motiver, une très mauvaise façon. Et la très mauvaise façon de motiver, c'est de forcer ou de menacer ou d'imposer. Si je reprends l'exemple de mes enfants, ce serait de dire : « Si tu ne travailles pas, si tu ne fais pas tes devoirs, je vais te punir ». Ça, c'est une très mauvaise façon de motiver. Comment tu veux que l'enfant soit motivé si tu lui dis ça. Donc ça, c'est la mauvaise façon, forcer, menacer, imposer, faire peur.

Et j'ai connu ce type de management, vraiment le management de la peur, dans le monde de l'automobile. J'ai travaillé pendant 9 ans, enfin presque 10 ans, dans l'automobile et j'avais notamment pour client le groupe Renault. Je travaillais, j'allais souvent chez Renault, je travaillais avec des gens de Renault, et il y avait à cette époque un management vraiment à la dure. C'est Carlos Ghosn qui avait imposé ça. C'était du management où on forçait, on menaçait, on faisait peur.

Et ça peut marcher un peu sur le court terme, parce que les gens qui ont peur, ils ont peur de perdre leur travail, eh bien ils font peut-être un peu plus effectivement, ils vont travailler peut-être à 120 % pendant une période. Mais bien sûr, c'est pas tenable sur le long terme. Déjà peu de monde est capable d'être à 120 % tout le temps et ça conduit aussi à une mauvaise ambiance, à des jeux politiques etc.

Donc cette façon de motiver, forcer, menacer, faire peur, imposer, ça crée beaucoup de stress aussi bien pour celui à qui on met cette pression, donc celui qu'on veut motiver, il a plein de stress, mais ça met aussi beaucoup de stress à la personne qui motive, parce qu'elle est sans arrêt dans le conflit, dans le rapport de force, dans la menace etc. Donc ça, c'est une très mauvaise façon de faire.

Et on l'a vu aussi avec Carlos Ghosn qui, finalement, sur le long terme, OK, il a eu du succès sur le court terme ; sur le long terme, ça semble difficile pour lui comme ça a été difficile pour l'entreprise Renault aussi.

Donc on voit bien que ces modèles de management dur ne fonctionnent pas ni dans l'entreprise ni dans notre vie personnelle. Et je recommande à personne de motiver ses enfants par la peur et la contrainte.

Par contre, ce qu'on peut faire, c'est essayer de regarder ce que disent les études psychologiques en ce qui concerne la motivation. Et il y a plein plein d'études qui ont été faites sur le sujet. Et moi, je me suis noté trois choses qui reviennent un peu tout le temps dans toutes ces études psychologiques, c'est qu'une personne est motivée si elle a trois choses.

Première chose... on va revenir après juste... juste après le listing, je reviendrai sur chacun des points. Le premier point, c'est l'autonomie. Une personne est motivée si elle a de l'autonomie. Le deuxième point, c'est de la maîtrise. Et le troisième point, c'est du sens. Et je

trouve qu'il est beaucoup plus sain d'agir sur ces trois leviers, donner de l'autonomie, donner de la maîtrise et donner du sens, que de motiver en faisant peur. Donc on peut agir là-dessus, on peut agir sur ces trois points.

Pour ce qui est de l'autonomie, on peut commencer par se dire : « OK, que ce soit dans l'entreprise ou dans la famille, peu importe, je vais donner un but, une vision, des objectifs, donc je vais donner le quoi finalement, je vais dire voilà, ça c'est notre vision commune, ça c'est notre but, ça ce sont nos objectifs. Évidemment, je vais pas les imposer, je vais discuter avec la personne pour qu'on ait une vision commune, que le quoi soit clair ».

Et ensuite, je ne vais pas imposer le comment, je vais pas dire : « Je veux qu'on ait ce résultat-là, et pour avoir ce résultat, je veux qu'on fasse ça, ça, ça ». Non, je vais commencer par dire : « OK. Voici le résultat. À ton avis, comment on peut l'atteindre ? » Donc je vais essayer de pas trop imposer le comment.

Bien sûr, c'est le plus difficile pour moi parce que j'ai eu tendance, pendant longtemps, à micro-manager, c'est-à-dire à ne pas donner assez d'autonomie, à être tout le temps en train de suivre ce que faisaient les autres qui travaillent avec moi, je n'ai pas assez donné d'autonomie à mes enfants par surprotection un petit peu.

Donc j'essaie de changer ça parce que j'ai compris que l'autonomie, c'était super important. Donc j'essaie maintenant d'inculquer ça à mes équipes et à mes enfants. Donc je fixe des règles, je fixe des limites, mais j'essaie de les laisser naviguer entre. C'est difficile, c'est très difficile, mais c'est très important de donner de l'autonomie à la personne qu'on souhaite motiver.

La deuxième chose importante, c'était la maîtrise. Donc là, eh bien il faut expliquer, il faut former, il faut donner les outils, parce qu'on a envie que les gens qui travaillent avec nous ou pour nous maîtrisent leur sujet. Et pour ça, il faut qu'ils soient formés. Donc si c'est une chose qu'on maîtrise nous, il faut leur expliquer, les coacher, les aider. Si on maîtrise pas, il faut leur donner les formations, donc il faut les former. Et il faut, bien sûr, mettre à leur disposition tous les outils nécessaires pour qu'ils puissent maîtriser leur travail ou si on revient à l'éducation et à l'apprentissage des enfants, eh bien il faut être là pour les coacher.

Moi, je passe des heures à travailler l'anglais avec Emma, à travailler les maths avec Emma, là on a travaillé l'histoire/géo puisqu'elle avait une évaluation hier, histoire/géographie. Donc il faut être là pour expliquer. Je parle surtout d'Emma parce que comme elle est rentrée en sixième, elle a plus besoin de moi, mais évidemment on passe aussi du temps à aider Tom et à le motiver. Donc ça, la maîtrise, c'est super important.

Et enfin, le sens. Donc il faut vraiment expliquer la vision, il faut expliquer pourquoi on fait tout ça et il faut montrer que les actions de la personne sont indispensables pour la vision. Donc j'essaie, quand je définis des tâches et des rôles dans le cadre de Français

Authentique, j'essaie d'expliquer la vision, les principes, les règles et de leur montrer que leurs actions elles sont importantes en fait, que sans eux, finalement, l'entreprise ne peut pas tourner, sans eux Français Authentique ne peut pas apporter toute la valeur qu'on apporte à nos membres de l'académie et aux autres. Donc c'est très important d'expliquer la vision et de montrer à la personne que ses actions sont importantes, qu'elles ont du sens.

Donc ça, tu peux le faire aussi... J'ai pris l'exemple professionnel, mais tu peux le faire aussi dans ta famille. Il faut expliquer aux enfants, il faut donner du sens. La raison pour laquelle tu fais des devoirs minimum une heure tous les jours, c'est... voici la vision, hein c'est de faire de belles études, d'avoir un travail qui te plaît, d'avoir un travail qui te motive, d'avoir la liberté financière. Donc il faut expliquer pourquoi on fait tout ça, sinon c'est difficile de faire des efforts et d'être motivé.

Donc tu vois, retiens bien ça, si tu dois motiver quelqu'un, retiens qu'une personne a besoin d'autonomie, de maîtrise et de sens. Bien sûr, il y a plein d'autres choses, évidemment, c'est clair, mais si tu te focalises déjà sur ces trois points-là, tu auras fait une grande grande partie du travail.

Je te souhaite bon courage. J'espère que ça t'a plu, que ça t'aidera. N'oublie pas de noter... tiens, ça fait longtemps que j'ai pas demandé ça... de noter le podcast de Français Authentique sur n'importe quelle plateforme, que ce soit le Google Play Store ou encore sur l'Apple Store, sur iTunes plutôt, mais en tout cas ça me ferait vraiment plaisir que tu laisses 5 étoiles à mon travail parce que, voilà, on bosse dur et on espère que ça te plaît et que ça t'aide.

Merci du fond du cœur et à très bientôt pour un nouvel épisode de « Marchez avec Johan ». Salut !